

La révision de la directive sur le temps de travail

Rédactrice : Catherine Calmettes, Espace Europe / International, février 2012



La directive sur le temps de travail fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail. La directive d'origine, adoptée en 1993, a été amendée en 2000 par la directive 2000/34/CE. Les deux textes ont par la suite été fondus dans la directive 2003/88/CE¹.

Le préambule de la directive sur le temps de travail dispose que l' « *amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique* ».

I. Chronologie du processus de révision de la directive sur le temps de travail (2003/88/CE)

28 avril 2009 : Echec de la 1^{ère} tentative de révision de la directive sur le temps de travail à la suite d'une intense campagne syndicale menée auprès de l'ancien Parlement européen

24 mars 2010 : Adoption d'une communication par la Commission sur l'évaluation de la directive sur le temps de travail (DTT) = 1^{ère} étape d'une consultation des partenaires sociaux

21 décembre 2010 : Seconde phase de consultation des partenaires sociaux : publication d'une communication de la Commission visant, entre autres, à interroger les partenaires sociaux sur leurs choix quant à une révision ciblée (temps de garde + repos compensateur) ou une révision complète (tous les thèmes, notamment l' « opt-out ») de la directive. La Commission souhaite également savoir si les partenaires sociaux sont disposés à s'engager dans des négociations.

¹ Cf la fiche d'information « Directive sur le temps de travail et les droits fondamentaux » établie par la CES.

9 février 2011 : Tenue de la 1^{ère} « task force temps de travail », un groupe de travail ad hoc mis en place par la CES

8 et 9 mars 2011 : La réunion du Comité exécutif de la CES a abouti à l'adoption d'une résolution indiquant que « *la CES devrait entamer des négociations avec les partenaires sociaux au plan européen avec un mandat dont les objectifs seraient les suivants* :

- *une révision globale de la DTT qui peut bénéficier à la santé et à la sécurité des travailleurs ;*
- *la fin ou la suppression graduelle des opt-out individuels dans un proche avenir ;*
- *le maintien du statu quo concernant les périodes de référence ;*
- *et le respect des jugements de la CJE sur le temps de garde et le repos compensateur ».*

La CGT est alors la seule organisation à se prononcer contre l'ouverture de négociations.

10 juin 2011 : Emission d'un communiqué de presse par BusinessEurope qui se déclare prêt à entamer des négociations avec la CES sur « *les problèmes juridiques soulevés par la Cour européenne de justice sur le temps de garde et les congés maladie* »

28-29 juin 2011 : Le Comité exécutif, nouvellement élu, propose l'ouverture d'une période de clarification afin de s'assurer qu'il existe de réelles perspectives de négociation avec BusinessEurope

8 septembre 2011 : Tenue de la deuxième « Task force temps de travail » à Bruxelles

16 septembre 2011 : **Le Comité de direction a adressé une recommandation positive quant à l'opportunité d'ouvrir des négociations sur la base d'un mandat clair.** La CES a, par la suite, rédigé un projet de mandat sur la révision de la directive temps de travail.

Fin septembre au 6 novembre 2011 : Délai de 6 semaines (procédure écrite) visant à se prononcer pour ou contre le projet de mandat. Conformément au règlement d'ordre intérieur régissant les négociations intersectorielles du dialogue social européen adopté par le Comité Exécutif de la CES du 1^{er} décembre 2004, les organisations affiliées ont informé le Secrétariat de la CES par écrit si elles étaient d'accord avec le mandat proposé. Leurs réponses sont parvenues au Secrétaire général adjoint de la CES avant le 6 novembre 2011. Certaines organisations ont souhaité l'ajout de précisions dans le projet de mandat.

19 octobre 2011 : Tenue du Comité exécutif de la CES

3 novembre 2011 : Suite aux délibérations de ses instances, la CGT a donné son accord à la CES pour engager une renégociation interprofessionnelle de la directive temps de travail sur la base du projet de mandat soumis aux organisations, en réitérant toutefois deux conditions essentielles :

- *« A défaut d'obtenir une interdiction immédiate de l'opt-out, définir un délai de suppression proche et contraignant*

- *Le temps de garde doit non seulement être reconnu comme du temps de travail mais ne doit également pas faire l'objet d'une distinction entre temps de garde « actif » ou « passif » ou d'une comptabilisation différente ».*

Suite à cette procédure écrite, le Secrétariat de la CES a décidé d'intégrer certaines remarques et de détailler le contenu du mandat afin de préciser les points suivants :

- **Définition du temps de travail** : maintien d'une définition appropriée du temps de travail dans la directive
- **Congés payés** : s'assurer que le droit au congé annuel n'est pas perdu en cas de congé maladie de longue durée
- **Repos compensateur** : conserver le statu quo pour les questions liées aux périodes de repos et de repos compensateur

9 novembre 2011 : La Commission des activités syndicales en Europe met en place un groupe de travail confédéral « temps de travail » au sein de la CGT.

17 novembre 2011 : Comité de direction de la CES. Les détails des 52 votes reçus sont repris en annexe du document présenté au Comité de direction. 50 organisations soutiennent le mandat. 2 organisations ont adressé un bulletin blanc et ont exposé certaines conditions. Par ailleurs, des messages provenant des fédérations ont été repris en grande partie dans le mandat.

Fin novembre 2011 : Désignation des représentants de la délégation à la négociation. Un groupe de rédaction est également mis en place. **Didier Porte, Secrétaire Confédéral FO, en charge du secteur juridique et du temps de travail, représente les confédérations syndicales françaises.**

8 décembre 2011 : La première réunion de négociation a eu lieu à Bruxelles le 8 décembre 2011 (réunion syndicale le matin, plénière en début d'après midi suivie d'une nouvelle réunion syndicale).

10 février 2012 : Tenue de la seconde réunion de négociation (réunion du groupe de rédaction la veille, réunion préparatoire le 10 au matin).

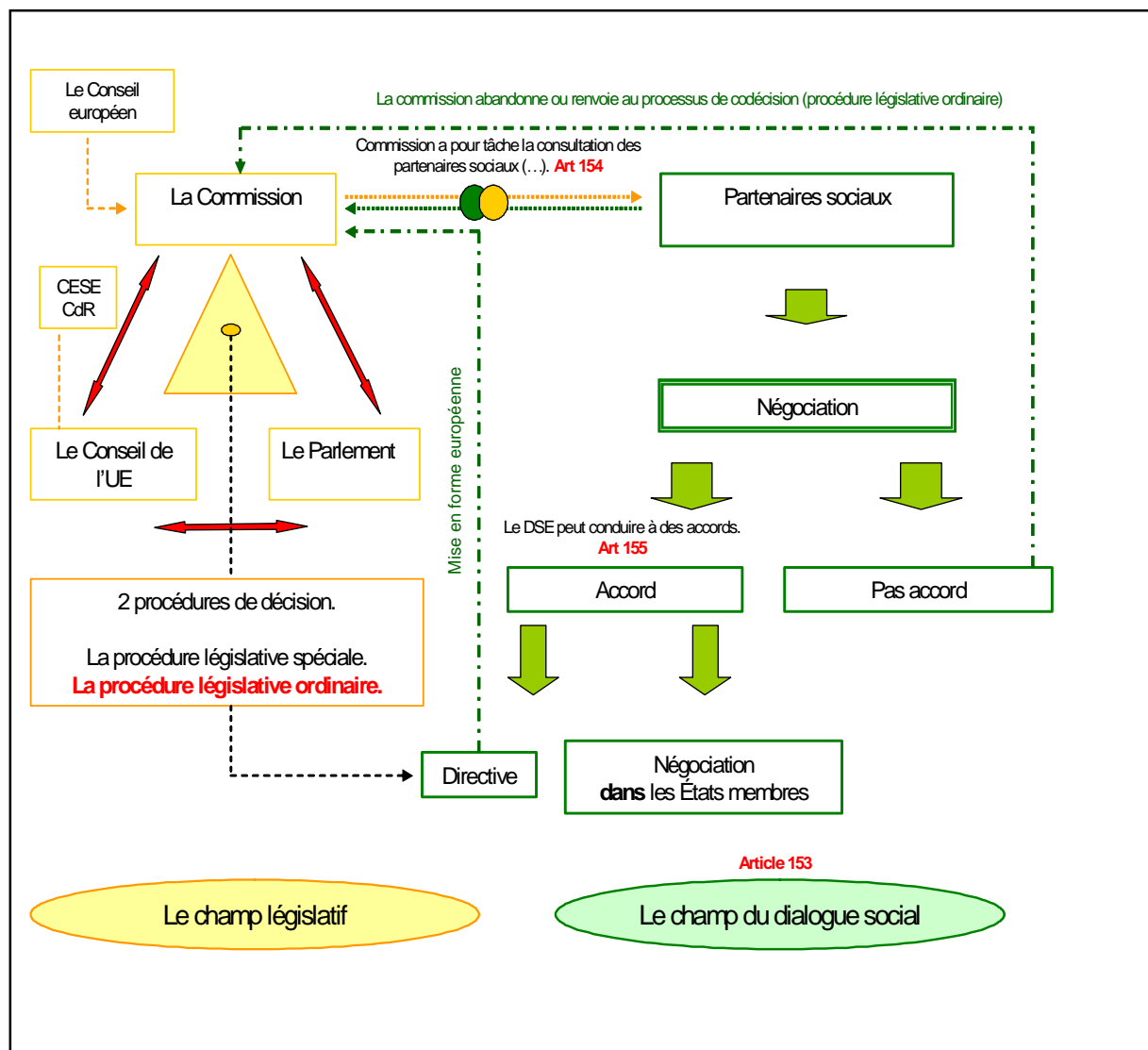
8 mars 2012 : Tenue de la troisième réunion de négociation.

Février 2013 : Date de clôture envisagée afin de pouvoir présenter un éventuel accord à la Commission européenne d'ici juin 2013.

Pronostic : Si les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord, il est peu probable que la Commission rédige une nouvelle proposition de révision de la directive temps de travail. Comme le Parlement européen entre en campagne électorale fin 2013, ce dernier ne se saisira probablement pas d'un dossier aussi important avant les élections. La directive risque donc de demeurer en l'état jusqu'en 2015.

II. La négociation collective en droit européen

1. Représentation schématique



Schéma² : Le cadre institutionnel de l'Union et la négociation collective en droit européen

² Schéma réalisé par Denis Meynent et Marrianick Lebris, Espace Europe / International

2. Les acteurs

Lorsque la Commission a une proposition, elle consulte les partenaires sociaux européens. Les organisations reconnues sont :

Côté employeurs : **BusinessEurope** (grandes entreprises privées), l'**UEAPME** (organisation des employeurs représentant les intérêts de l'artisanat et des PME) et **CEEP** (Centre européen des entreprises à participation publique et de services d'intérêt économique général) ;

Côté salariés : la **Confédération européenne des syndicats**. La CES est l'unique organisation habilitée à s'exprimer au nom des travailleurs et de leurs représentants au niveau européen. Elle comprend actuellement 84 organisations membres, issues de 36 pays de l'Europe de l'Ouest, centrale et de l'Est, et 12 fédérations syndicales européennes.

3. La procédure

Le Traité de Lisbonne, depuis le protocole social de Maastricht (1992), organise une négociation collective institutionnalisée³. **L'article 154 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) dispose ainsi que :**

« 1. La Commission a pour tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau de l'Union et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties.

2. À cet effet, la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action de l'Union.

3. Si la Commission, après cette consultation, estime qu'une action de l'Union est souhaitable, elle consulte les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée. Les partenaires sociaux remettent à la Commission un avis ou, le cas échéant, une recommandation.

4. À l'occasion des consultations visées aux paragraphes 2 et 3, les partenaires sociaux peuvent informer la Commission de leur volonté d'engager le processus prévu à l'art. 155. La durée de ce processus ne peut pas dépasser neuf mois, sauf prolongation décidée en commun par les partenaires sociaux et la Commission.»

Dans le cas où les partenaires sociaux européens entreprennent des négociations, plusieurs possibilités⁴ se dessinent :

- Les partenaires sociaux ont conclu un accord et demandent à la Commission et au Conseil de l'Union européenne de le mettre en œuvre par une directive ;
- Les partenaires sociaux ont conclu un accord et décident sa mise en œuvre conformément aux procédures propres aux partenaires sociaux et aux États ;
- Les partenaires sociaux demandent une prolongation du délai de 9 mois ;
- Les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord et la Commission doit reprendre ses travaux.

³ Michel Miné, *le droit social international et européen en pratique*, Editions Eyrolles

⁴ Denis Meynent, *les comités d'entreprise européens et la négociation collective transnationale en entreprise*, Analyses et documents économiques N°103, octobre 2006

III. Enjeux principaux de la négociation

1. Sur l'opt-out (ou clause de non participation)

La clause dite d' « opt-out » permet de déroger à la durée de travail hebdomadaire maximale de 48 heures fixée à l'article 6 de la directive 2003 /88/CE sur le temps de travail. L'employeur peut, sous réserve d'accord du salarié, faire travailler ce dernier plus de 48 heures. Outre son caractère contradictoire avec l'objectif de préservation de la santé au travail de la directive, cette clause semble, elle également, violer les dispositions de la Charte sociale européenne révisée.

En effet, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a épinglé la France sur sa législation en matière de temps de travail (forfait en jours et astreintes), cette dernière constituant une violation du droit à une durée raisonnable du travail prévue par l'article 2 § 1 de la Charte sociale européenne révisée. (CEDS, Décision sur la Réclamation CGT/ gouvernement de la France n°55/2009)

Le forfait en jours permettant, tout comme la clause « opt-out », un dépassement de la durée maximale de 48 heures, le régime de l' « opt-out » n'est manifestement, lui non plus, pas conforme aux exigences de la Charte.

➤ La clause d' « opt-out » est contraire aux principes élémentaires de santé et de sécurité des travailleurs et elle doit, par conséquent être purement et simplement supprimée ou, à tout le moins, faire l'objet d'une suppression graduelle dans un futur proche.

2. Sur les périodes de référence relatives à la durée hebdomadaire maximale (48 h)

L'art. 16 (b) de la directive prévoit une période de référence générale « *ne dépassant pas quatre mois* » ainsi qu'une dérogation à la règle prévoyant que les « [...] *conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux fixent des périodes de référence ne dépassant en aucun cas douze mois* » (art. 19).

Ces périodes de référence offrent une marge de flexibilité considérable puisqu'elles permettent déjà de travailler plus de 48 heures par semaine.

➤ Par conséquent, les règles actuellement en vigueur doivent être conservées (statu quo).

3. Sur le temps de garde

Depuis 2000, la jurisprudence de la Cour de justice européenne (cf. encadrés n°1 et 2) n'a jamais cessé de considérer le temps de garde sur le lieu de travail comme du temps de travail, indépendamment des prestations de travail réellement effectuées par l'intéressé durant ces gardes. Le fait que les services de garde comportent certaines périodes d'inactivité est donc dépourvu de toute pertinence.

Encadré n°1

Arrêt de la CJUE du 3 octobre 2000 dans l'affaire C-303/98 *SIMAP / Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*

Cet arrêt concerne une affaire portée devant la CJUE au nom du syndicat de médecins de l'assistance publique (SIMAP) de la région de Valence (Espagne) sur la question du temps de garde.

*« Dans l'affaire au principal, les éléments caractéristiques de la notion de temps de travail sont présents dans les périodes de garde des médecins des équipes de premiers soins selon un régime de présence physique dans l'établissement de santé. Il n'est pas contesté que, lors des périodes de garde selon ce régime, les deux premières conditions se trouvent remplies. En outre, même si l'activité déployée varie selon les circonstances, l'obligation faite à ces médecins d'être présents et disponibles sur les lieux de travail en vue de la prestation de leurs services professionnels doit être considérée comme relevant de l'exercice de leurs fonctions ». Par conséquent, **« le temps de garde qu'effectuent les médecins des équipes de premiers soins, selon le régime de la présence physique dans l'établissement de santé, doit être considéré dans sa totalité comme du temps de travail [...] au sens de la directive 93/104 ».***

Encadré n°2

Arrêt de la CJUE du 9 septembre 2003 dans l'affaire C151-02 *Landeshauptstadt Kiel / Norbert Jaeger*

Cet arrêt concerne un litige opposant la ville de Kiel (Allemagne) à un médecin assistant de l'hôpital de Kiel, M. Jaeger, ce dernier estimant que les gardes qu'il effectue au service des urgences doivent être intégralement considérées comme du temps de travail.

*«Il résulte de tout ce qui précède que la conclusion à laquelle la Cour est parvenue dans l'arrêt Simap [...] selon laquelle le temps de garde qu'effectuent les médecins des équipes de premiers soins, selon le régime de la présence physique dans l'établissement de santé, doit être considéré dans sa totalité comme du temps de travail [...] au sens de la directive 93/104, in dépendamment des prestations de travail réellement effectuées par les intéressés, **doit valoir également s'agissant des services de garde accomplis, selon le même régime, par un médecin tel que M. Jaeger dans l'hôpital où il est employé [...]**.*

[...] Cette interprétation est en effet la seule qui soit conforme à l'objectif de la directive 93/104, qui est de garantir une protection efficace de la sécurité et de la santé des travailleurs [...] ».

L'art 2.1 de la directive définit la notion de temps de travail comme « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ».

Encadré n°3

Arrêt de la CJUE du 1^{er} décembre 2005 dans l'affaire C-14 /04
Abdelkader Dellas e.a. Premier ministre e.a

M. Dellas, éducateur spécialisé, et plusieurs syndicats ont introduit devant le Conseil d'Etat des recours en annulation du décret 2001-1384. Le CE demande à la CJUE si le régime d'équivalence de la durée légale du travail institué par ce décret est compatible avec les objectifs de santé de la directive.

Le décret en question établissait **que chacune des périodes de surveillance nocturne était décomptée comme 3 heures de travail effectif seulement pour les 9 premières heures et comme une demi-heure pour chaque heure au-delà de 9 heures !**

La CJUE a jugé que *« la directive 93/104/CE [...] doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à la réglementation d'un Etat membre qui, s'agissant des services de garde que les travailleurs de certains établissements sociaux et médico-sociaux accomplissent selon le régime de présence physique sur le lieu même de travail, prévoit, pour les besoins du décompte du travail effectif, un système d'équivalence [...] lorsque le respect de l'intégralité des prescriptions minimales édictées par cette directive en vue de protéger [...] la sécurité et la santé des travailleurs n'est pas assuré. »*

Pour qu'un temps soit qualifié de « temps de travail », il suffit que deux critères seulement soient réunis : le salarié est au travail, à la disposition de l'employeur (cf. **encadré n°1**).

La qualification du temps de travail au sens de la directive 93/104⁵ d'une période de présence du salarié sur le lieu de son travail ne saurait donc dépendre de l'intensité de l'activité du travailleur, mais est fonction uniquement de l'obligation pour ce dernier de se tenir à la disposition de son employeur (Dellas, point 58)

Ainsi, le juge communautaire retient une conception large (le temps à disposition), plutôt qu'une conception restrictive et productiviste (le temps productif)⁶.

En outre, *« La durée maximale hebdomadaire de 48h constitue une règle de droit social communautaire revêtant une importance particulière »* (Dellas).

Cela signifie que toutes les heures de présence doivent être comptabilisées intégralement en tant qu'heures de travail pour la détermination du respect de la durée maximale de travail.

Le juge communautaire considère ainsi que la directive communautaire sur le temps de travail s'oppose au régime d'équivalence français.

A titre d'exemple, la législation française mise en cause dans l'arrêt Dellas (cf. **encadré n°3**) prévoyait que les heures de présence du travailleur dans l'établissement de son employeur pendant les services de garde, qui comprennent des périodes d'inactivité, ne seraient prises en compte que partiellement, conformément à des coefficients de nature forfaitaire, pour le calcul des heures supplémentaires et, partant, pour la détermination des durées maximales de travail.

Le gouvernement français avait reconnu lui-même lors de l'audience à une question posée par la Cour, que **ce mode de calcul des services de garde dans le cadre du régime d'équivalence est de nature à imposer au travailleur concerné un temps de travail global pouvant atteindre, voire même dépasser, 60 heures par semaine !** (Dellas, point 54).

⁵ La directive n°93/104/CE du 23 novembre 1993 est consolidée dans la directive n°2003/88/CE du 4 novembre 2003

⁶ Michel Miné, *le droit social international et européen en pratique*, Editions Eyrolles

Force est donc de constater qu'un régime instituant un mode de comptabilisation différente du temps de travail excède la durée maximale hebdomadaire du travail qui est fixée à 48h par la directive.

Il faut donc non seulement que le temps de garde soit considéré comme du temps de travail mais qu'il ne puisse également pas faire l'objet d'une comptabilisation différente.

➤ L'enjeu inhérent au temps de garde est la définition du temps de travail étant donné que parmi les éléments caractéristiques de la notion de « temps de travail » au sens de la directive communautaire, ne figure pas l'intensité du travail accompli par le salarié ou le rendement de ce dernier (Dellas, point 43). Tout compromis visant à instaurer un mode de comptabilisation différente du temps de garde, tel que les équivalences, constituerait une remise en cause de la définition du temps de travail et par conséquent une régression sociale.

4. Sur le repos compensateur

Encadré n°4

Arrêt de la CJUE du 9 septembre 2003 dans l'affaire C151-02
Landeshauptstadt Kiel / Norbert Jaeger

« En vue d'assurer une protection efficace de la sécurité et de la santé du travailleur, une alternance régulière entre une période de travail et une période de repos doit donc, en règle générale, être prévue. En effet, pour pouvoir se reposer effectivement, **le travailleur doit bénéficier de la possibilité de se soustraire à son milieu de travail pendant un nombre déterminé d'heures qui doivent non seulement être consécutives mais aussi succéder directement à une période de travail, afin de permettre à l'intéressé de se détendre et d'effacer la fatigue inhérente à l'exercice de ses fonctions.** Cette exigence apparaît d'autant plus nécessaire lorsque, par dérogation à la règle générale, le temps de travail normal journalier est prolongé par l'accomplissement d'un service de garde.

Dans ces conditions, l'accroissement du temps de travail journalier auquel, en application de l'article 17 de la directive 93/104, les États membres ou les partenaires sociaux peuvent procéder, en réduisant la durée du repos accordé au travailleur au cours d'une journée de travail donnée, notamment dans les services des hôpitaux et des établissements similaires, **doit en principe être compensé par l'octroi de périodes équivalentes de repos compensateur, constituées d'un nombre d'heures consécutives correspondant à la réduction qui a été pratiquée et dont le travailleur doit bénéficier avant d'entamer la période de travail suivante.**[...]

Ce n'est en effet que dans des circonstances tout à fait exceptionnelles que l'article 17 permet qu'une «autre protection appropriée» puisse être accordée au travailleur, dès lors que l'octroi de périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives ».

L'art. 17.2 de la directive prévoit que « les dérogations prévues aux paragraphes 3, 4 et 5 peuvent être adoptées par voie législative, réglementaire et administrative ou par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux, à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés ».

Le juge communautaire a jugé dans l'arrêt Jaeger que toute période minimale de repos journalier manquée devrait être prise immédiatement après la prolongation de la période de travail et, en tout état de cause, avant la période de travail suivante (**voir encadré n°4**)

➤ **Le repos compensateur ne doit, par conséquent, pas être reporté.**

5. Sur les congés payés

L'article 7 relatif au congé annuel de la directive 2003/88 prévoit que :

« 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.

2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

La Cour de justice européenne a jugé dans deux affaires jointes (**voir encadré n°5**) que tout salarié a droit à son congé annuel payé, quel que soit son état de santé.

Encadré n°5

**Arrêt de la CJUE du 20 janvier 2009 dans les affaires jointes C-350 / 06 et C-520 / 06
Gerhard Schultz – Hoff contre Deutsche Rentenversicherung Bund et
Stringer e.a contre Her Majesty's Revenue and Custom**

Cet arrêt concerne deux litiges, l'un opposant M. Schultz-Hoff à son ancien employeur, Deutsche Rentenversicherung Bund (l'assurance pension allemande), et l'autre opposant plusieurs employés, dont certains licenciés, à leur employeur ou ancien employeur, Her Majesty's Revenue and Customs (administration fiscale et douanière du Royaume- Uni).

Il s'agit de déterminer, entre autres, si le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant toute ou partie de la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail.

La CJUE a jugé que « *la directive 2003/88 n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, de courte ou de longue durée, pendant la période de référence et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période.*

Il s'ensuit que, s'agissant de travailleurs en congé de maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par la directive 2003/88 elle-même à tous les travailleurs (arrêt BECTU, précité, points 52 et 53) ne peut pas être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit État. [...].

Il résulte de ce qui précède que *l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant toute la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé.*

Le fait que BusinessEurope souhaite négocier sur « *les problèmes juridiques soulevés par la Cour européenne de justice sur [...] les congés maladie* » peut s'expliquer par l'agacement éprouvé par les organisations d'employeurs à l'égard de ce jugement. A titre d'exemple, la principale organisation patronale britannique, CBI (Confederation of British Industry), avait qualifié la décision de la CJUE de « *mauvais coup porté aux entreprises essayant de maintenir l'emploi vivant pendant la récession* ». (*Financial Times*, 20 janvier 2009).

La revue « Liaisons sociale Europe »⁷ s'est interrogée, à propos de cet arrêt, si le « *droit au report des congés payés est illimité* » et s' « *il peut porter sur des années d'absence* ».

La Cour a estimé dans le récent arrêt *Schulte* que le droit au congé payé annuel acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes consécutives ne saurait répondre aux deux volets de la **finalité du congé payé**, que dans la mesure où le **report ne dépasse pas une certaine limite temporelle** (voir encadré n°6).

Afin de respecter le droit au congé annuel payé, dont l'objectif est la protection du travailleur [...] **toute période de report doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée** [...] (Schulte, point 38).

La période de report en question dans l'affaire Schulte est de quinze mois, soit une durée supérieure à celle de la période de référence à laquelle elle se rattache, ce qui, selon la Cour, distingue la présente affaire de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Schultz-Hoff où la période de report était de six mois. [...] (Schulte, point 40)

La Cour a par conséquent estimé qu' « *il est raisonnablement possible de concevoir qu'une période de report du droit au congé annuel payé de quinze mois, telle que celle en cause au principal, ne méconnaît pas la finalité dudit droit, en ce qu'elle assure à celui-ci de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos.* » (Schulte, point 43).

Encadré n°6

Arrêt de la CJUE du 22 novembre 2011 dans l'affaire C-214/10 *KHS AG contre Winfried Schulte*

Cet arrêt concerne un litige opposant la société KHS AG (Allemagne) à M. Schulte, son ancien employé, au sujet du droit à report du congé annuel payé. Ce dernier est-il illimité ?

« En effet, à défaut, un travailleur, tel que le requérant au principal, en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives, serait en droit d'accumuler, de manière illimitée, tous les droits à congé annuel payé acquis durant la période de son absence du travail. Or, un droit à un tel cumul illimité de droits au congé annuel payé, acquis durant une telle période d'incapacité de travail, ne répondrait plus à la finalité même du droit au congé annuel payé. En effet, il y a lieu de rappeler que le droit au congé annuel, [...] a une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part (voir arrêt Schultz-Hoff e.a., précité, point 25).

[...] force est de constater que le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ne saurait répondre aux deux volets de sa finalité, énoncés au point 31 du présent arrêt, que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle. En effet, au-delà d'une telle limite, le congé annuel est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs.

⁷ Liaisons Sociales Europe, « *Fin du report illimité des congés payés pour les salariés en maladie* », n°291